Comité des griefs des Forces canadiennes

Pour la période 2008-2009 à 2010-2011

Rapport sur les plans et les priorités

L'honorable Peter Gordon MacKay
Ministre de la Défense nationale

Table des matières

SECTION I – SURVOL **1**

Message de la présidente 2
Déclaration de la direction 3
Raison d'être du Comité 4
Structure du Comité 5
Renseignements sur l'organisation 5
Crédits votés et législatifs inscrits dans le budget principal des dépenses 7
Tableau des dépenses prévues de l'organisation et équivalents temps plein 7
Renseignements sommaires 8
Activité de programme par résultat stratégique 9
Plans et Priorités de l'organisation 10
Principaux facteurs d'influence 13

SECTION II – ANALYSE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMMES PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE **15**

Analyse détaillée des activités de programmes 16
Résultats escomptés 17
Stratégie de mesure du rendement 18

SECTION III – INFORMATION ADDITIONNELLE **20**

Tableau 1 : Lien de l'organisation avec les résultats du gouvernement du Canada 21
Tableau 2 : Services reçus à titre gracieux 22
Contacts pour informations supplémentaires 23
Rapports annuels et autres rapports du Comité 23

SECTION I – SURVOL

Message de la présidente

À titre de présidente du Comité des griefs des Forces canadiennes, je suis heureuse de vous présenter le Rapport sur les plans et les priorités de cet organisme pour la période 2008-2009 à 2010-2011.

Le Comité est un organisme indépendant, ayant des pouvoirs de nature quasi judiciaire, qui rend compte au Parlement par l'intermédiaire du ministre de la Défense nationale, à des fins administratives.

En 2007-2008, le Bureau de la vérificatrice générale a procédé à la vérification de trois entités de taille modeste, dont le Comité des griefs des Forces canadiennes..Dans son analyse, la vérificatrice générale a conclu que le Comité exerçait une bonne gestion dans les six secteurs étudiés. En conclusion,, la vérificatrice générale était généralement satisfaite des résultats et n'a fait aucune recommandation au Comité. Nous avons toujours favorisé une culture de responsabilisation et de gestion solide et les résultats de cette vérification nous encouragent à poursuivre dans cette voie.

Dans cette optique, nous avons établi nos plans et nos priorités en vue de maintenir un niveau élevé de productivité et d'excellence.. Le Comité est d'avis qu'il atteindra ses objectifs en garantissant l'efficacité de ses activités et en maintenant une grande diversité de connaissances et d'expériences nécessaires au maintien de la qualité supérieure des conclusions et des recommandations que nous envoyons au Chef d´état-major de la Défense (CEMD).

Par ailleurs, nous poursuivons toujours nos discussions et notre collaboration avec le Directeur général – Autorité des griefs des Forces canadiennes (DGAGFC) et le Vice-chef d'état-major de la Défense (VCEMD), afin d'améliorer le processus de traitement des griefs au niveau de l'Autorité finale. Ces discussions incluent également l'expansion du mandat du Comité, afin que tous les militaires aient accès à un examen indépendant de leur grief. Je rappelle qu'actuellement le Comité n'examine qu'environ 40 p. 100 des dossiers reçus à l'autorité de dernière instance (le Chef d'état-major de la Défense). Nous avons la ferme croyance que tous les membres des FC, indépendamment du type de grief déposé, devraient avoir accès à un examen externe et indépendant de leurs griefs.

En outre, de façon à mieux faire connaître notre organisation aux militaires, nous avons l'intention d'accroître la visibilité du Comité, en améliorant nos méthodes de communication externes

Comme je l'ai exprimé souvent, le Comité a démontré sa valeur et sa raison d'être depuis sa création. Il possède aujourd'hui la maturité et l'expérience pour en faire plus pour les Forces canadiennes et ses militaires.

Diane Laurin
Présidente

Déclaration de la direction

Je soumets, aux fins de dépôt au Parlement, le Rapport sur les plans et les priorités (RPP) de 2008-2009 du Comité des griefs des Forces canadiennes.

Le présent document a été préparé conformément aux principes de préparation des rapports énoncés dans le *Guide de préparation de la Partie III du Budget des dépenses 2008-2009 : Rapports sur les plans et les priorités et Rapports ministériels sur le rendement* :

- Il est conforme aux exigences précises de déclaration figurant dans les lignes directrices du SCT;
- Il repose sur les résultats stratégiques et l'architecture des activités de programmes du ministère qui ont été approuvés par le Conseil du Trésor;
- Il présente une information cohérente, complète, équilibrée et fiable;
- Il fournit une base pour la reddition de comptes à l'égard des résultats obtenus avec les ressources et les autorisations qui lui sont confiées;
- Il rend compte de la situation financière en fonction des chiffres des dépenses prévues approuvées provenant du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada.

Nom : Diane Laurin
Titre : Présidente

Raison d'être du Comité

Mission

Effectuer l'examen des griefs afin de rendre des conclusions et recommandations impartiales et équitables avec célérité et sans formalisme au Chef d'état-major de la Défense (CEMD) et au plaignant.

Un rôle unique

Conformément à la *Loi sur la défense nationale* (LDN) et au chapitre 7.12 des *Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes* (ORFC), le Comité a pour mandat d'examiner tous les griefs militaires qui lui sont soumis par le Chef d'état-major de la Défense (CEMD). À la suite d'un examen, le Comité présente ses conclusions et ses recommandations (C et R) au CEMD et en envoie simultanément une copie au plaignant. C'est toutefois au CEMD qu'il revient de prendre la décision finale concernant le grief.

Le Comité, qui a des pouvoirs quasi judiciaires, peut assigner des témoins et les obliger à faire un témoignage oral ou écrit. Il peut aussi exiger que des documents ou d'autres pièces soient produits. Les audiences du Comité se tiennent normalement à huis clos, à moins que la présidente ne décide, dans l'intérêt des participants et celui du public, de tenir des séances publiques.

Les types de griefs soumis au Comité figurent au chapitre 7.12 des ORFC :

1. Le Chef d'état-major de la Défense renvoie au Comité des griefs tout grief qui a trait aux questions suivantes :
    a. les mesures administratives qui émanent de la suppression ou des déductions de solde et d'indemnité, du retour à un grade inférieur ou de la libération des Forces canadiennes;
    b. l'application et l'interprétation des politiques des Forces canadiennes qui concernent l'expression d'opinions personnelles, les activités politiques et la candidature à des fonctions publiques, l'emploi civil, les conflits d'intérêts et les mesures régissant l'après mandat, le harcèlement ou la conduite raciste;
    c. la solde, les indemnités et autres prestations financières;
    d. le droit aux soins médicaux et dentaires.
2. Le Chef d'état-major de la Défense renvoie au Comité des griefs pour que celui-ci formule ses conclusions et ses recommandations tout grief qui a trait à une de ses décisions ou un de ses actes à l'égard de tel officier ou militaire du rang.

L'article 29.12 de la LDN précise que le CEMD peut aussi saisir le Comité de n'importe quel autre grief.

À titre de tribunal administratif, le Comité est indépendant du ministère de la Défense nationale (MDN), même si c'est celui-ci qui a la responsabilité générale du processus de griefs dans son secteur d'activité. Le Comité se rapporte au Parlement, par l'intermédiaire du ministre de la Défense nationale, qui dépose le rapport annuel du Comité.

Structure du Comité

Le Comité est formé de membres nommés par le gouverneur en conseil. Les membres se penchent, individuellement ou en groupe, sur chaque cas. Ils sont chargés d'examiner les griefs et de présenter des conclusions et recommandations au CEMD.

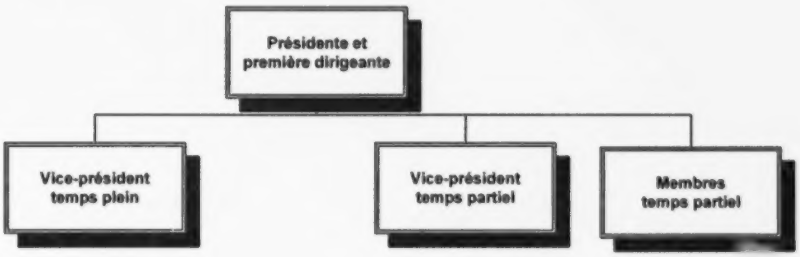
En vertu de la LDN, le gouverneur en conseil peut nommer un président à temps plein, au moins un vice-président à temps plein et un vice-président à temps partiel. Il peut aussi nommer d'autres membres, à temps plein ou à temps partiel, nécessaires à l'exercice des fonctions du Comité. Les membres sont nommés pour une période maximale de quatre ans, avec possibilité de renouvellement. Le gouverneur en conseil a également le pouvoir de révoquer une nomination pour un motif valable.

Les membres et le personnel du Comité sont des civils mais on compte parmi eux plusieurs anciens militaires, ce qui permet d'assurer l'éventail de connaissances et d'expérience nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

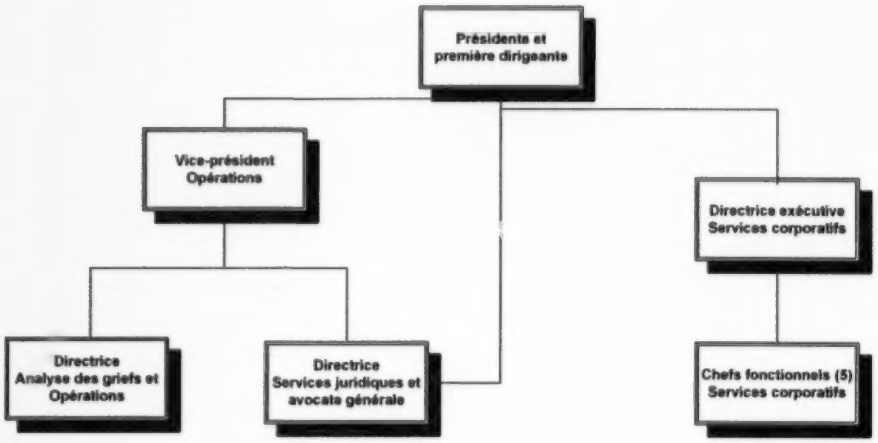
Le personnel du Comité a pour rôle de soutenir les membres du Comité dans leur travail. Les agents de griefs et les conseillers juridiques travaillent en étroite collaboration avec les membres du Comité pour faire des analyses et donner des avis sur une vaste gamme de questions. Les Services corporatifs du Comité sont notamment responsables de la planification stratégique, des rapports de rendements, des ressources humaines, des finances, de la gestion de l'information et de la technologie de l'information et des communications.

Renseignements sur l'organisation

Membres du Comité



L'équipe de direction



- La présidente et première dirigeante est, en bout de ligne, responsable du travail exécuté par les membres du Comité.
- La présidente, le vice-président et les autres membres du Comité sont principalement appuyés dans l'exercice de leurs fonctions par la directrice de l'analyse des griefs et des opérations.
- Les agents de griefs examinent chaque grief et demandent des avis juridiques lorsqu'ils effectuent leurs recherches.
- En plus de donner des avis juridiques aux agents de griefs et aux membres du Comité relativement à des dossiers de griefs, l'équipe de juristes, dirigée par la directrice des services juridiques et avocate générale, donne également des avis juridiques à la présidente et au vice-président sur une vaste gamme de questions.
- La directrice exécutive est chargée de fournir des services internes (Services ministériels et administratifs) à l'appui des opérations, y compris les plans d'affaires stratégiques et rapports de rendement, en plus des services en matière de communications, de finances, d'administration, de gestion et technologie de l'information et de ressources humaines.

Crédits votés et législatifs inscrits dans le budget principal des dépenses

(en milliers de dollars) Crédits votés ou législatif	Comité des griefs des Forces canadiennes	Budget principal des dépenses 2008-2009	Budget principal des dépenses 2007-2008
15	Dépenses du programme	**5 864**	5 830
(S)	Contribution aux avantages sociaux des employés	**572**	599
	Total pour le ministère	**6 436**	6 429

Tableau des dépenses prévues de l'organisation et équivalents temps plein

(en milliers de dollars)	Prévision des dépenses 2007-2008	Dépenses prévues 2008-2009	Dépenses prévues 2009-2010	Dépenses prévues 2010-2011
L'examen des griefs des membres des Forces canadiennes référés par le Chef d'état-major de la Défense (CEMD).	3 348	**3 354**	3 354	3 354
Services internes (Services ministériels et administratifs)	3 081	**3 082**	3 082	3 082
Dépenses budgétaire du Budget principal (brut)	6 429	**6 436**	6 436	6 436
Total du Budget principal des dépenses	6 429	**6 436**	6 436	6 436
Rajustements :				
Budget supplémentaire des dépenses				
Conventions collectives				
Total des rajustements	0	**0**	0	0
Dépenses nettes prévues	6 429	**6 436**	6 436	6 436
Dépenses nettes prévues	6 429	**6 436**	6 436	6 436
Plus : Coût des services reçus à titre gracieux	261	**261**	261	261
Coût net pour le ministère	6 690	**6 697**	6 697	6 697
Équivalents temps plein	46,0	**46,0**	46,0	46,0

Renseignements sommaires

Ressources financières (en milliers de dollars)

2008-2009	2009-2010	2010-2011
6 436 $	6 436 $	6 436 $

Ressources humaines *

2008-2009	2009-2010	2010-2011
46	46	46

* Le nombre inclut les Membres du Comité nommés par le gouverneur en conseil.

Priorités de l'organisation

Nom	Type
Priorité n° 1 Rendement opérationnel	Permanente
Priorité n° 2 Communications externes	Permanente

Activité de programme par résultat stratégique

Résultat stratégique : Les conclusions et recommandations du Comité des griefs des Forces canadiennes sont mises en œuvre et mènent à des conditions de services améliorées pour les membres des Forces canadiennes.

(en milliers de dollars)	Résultats escomptés	Dépenses prévues 2008-2009	Dépenses prévues 2009-2010	Dépenses prévues 2010-2011	Contribue à la priorité suivante
Activité de programme : L'examen des griefs des membres des Forces canadiennes référés par le Chef d'état-major de la Défense.	■ Des conclusions et recommandations équitables, impartiales et transparentes, présentées avec célérité. ■ Des conclusions et recommandations qui aident le Chef d'état-major de la Défense (CEMD) à rendre ses décisions concernant les griefs. ■ Une meilleure compréhension et application des règles, politiques et lignes directrices régissant les conditions de travail dans les Forces canadiennes.	3 354	3 354	3 354	Priorités n° 1et n° 2.
Activité d'appui : Services internes (Services ministériels et administratifs)	■ Saines pratiques de gestion interne conformes au Cadre de responsabilisation de gestion (CRG) du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT).	3 082	3 082	3 082	Priorités n° 1et n° 2.

Plans et Priorités de l'organisation

Priorité n° 1 Rendement opérationnel

- ***Maintenir la stabilité de la productivité et de l'excellence***

Le Comité s'emploiera à maintenir la qualité de ses conclusions et de ses recommandations ainsi que l'efficience de ses opérations. Il est essentiel de conserver une grande variété de connaissances et d'expériences nécessaires au maintien d'une norme de rendement optimale pour le Comité. Le Comité poursuivra l'évaluation de ses méthodes et stratégies de recrutement à l'aide de son plan des ressources humaines, en mettant l'accent sur la planification de la relève. Le Comité continuera de privilégier l'apprentissage autant pour les nouveaux employés que pour le personnel en place.

Plans

- Renforcer son rendement en exécutant des activités de suivi de sa stratégie de mesure du rendement.
- Maintenir un état stable des opérations en s'assurant que les délais de règlement sont respectés, tout en assurant un coût acceptable par règlement.
- Maintenir un haut niveau d'expertise appropriée à chaque cas.
- Utiliser des mécanismes rigoureux de contrôle de la qualité.
- Assurer des améliorations de processus et des mises à jour continues aux règles de procédures.

Risques

- Perte de crédibilité et d'utilité vis-à-vis les militaires et la direction des Forces canadiennes.

- ***Contribution à l'amélioration du système de griefs des Forces canadiennes***

Outre ses efforts constants en vue d'améliorer ses propres processus, le Comité a contribué activement à améliorer le processus de griefs des Forces canadiennes, notamment au niveau de l'autorité de dernière instance. Rappelons que les griefs sont traités dans le cadre d'un processus à deux paliers. Tous les griefs qui ne sont pas réglés à la satisfaction du plaignant par l'autorité de première instance peuvent être soumis directement au Chef d'état-major de la Défense (CEMD), qui est l'autorité de dernière instance.

Au fil des ans, ce système s'est avéré efficace, mais, tout comme le Comité, le CEMD et le Vice-chef d'état-major de la défense (VCEMD) ont tout de même exprimé leurs préoccupations à l'égard notamment de la duplication des analyses de dossiers déjà effectuées par le Comité, par la Direction générale de l'Autorité des griefs des Forces canadiennes (DGAGFC).Afin d'améliorer l'efficacité et la rapidité de ce processus pour les militaires qui déposent un grief, le DGAGFC et le Comité ont mis en place un processus qui a permis d'éliminer considérablement le chevauchement administratif en dernière instance (CEMD).

Le système de griefs pourrait également être amélioré par un élargissement du mandat du Comité. Actuellement, le Comité n'examine que 40 % des griefs en dernière instance. Par conséquent, 60 % des plaignants n'ont pas accès à l'examen de leur dossier par un comité indépendant. Non seulement la confiance envers le système global s'accroîtrait si le mandat du Comité était élargi, mais tous les griefs seraient examinés selon la même norme. Ainsi, tous les plaignants pourraient bénéficier d'un examen indépendant et extérieur aux Forces canadiennes

Priorité n° 1 Rendement opérationnel

de leur grief.

Le VCEMD a demandé qu'un document sur l'élargissement du mandat du Comité ainsi que sur les répercussions relatives aux ressources soit préparé pour des fins d'évaluation supplémentaire.

Plans

- Partager le savoir aux groupes concernés et aux partenaires impliqués dans le système de règlement des griefs.

Risques

- Perte de crédibilité et d'utilité aux yeux des membres et du leadership des Forces canadiennes.
- Impossibilité de répondre aux attentes d'un processus de griefs efficace permettant de régler les différends en temps opportun.

- ***Assurer la gestion générale efficace du CGFC***

L'atteinte de l'excellence en matière de gestion nécessite le renforcement constant des pratiques de gestion interne du Comité, en conformité avec les normes de gestion décrites dans le Cadre de responsabilisation de gestion (CRG).

Le Comité continuera d'intégrer la planification des ressources humaines au processus de planification des activités du Ministère. En outre, il élaborera des plans de RH axés sur les langues officielles, l'équité en matière d'emploi et les stratégies d'apprentissage et s'assurera de leur cohérence avec le programme de renouvellement de la fonction publique.

Le Comité s'occupera des compétences relatives au leadership dans le cadre des évaluations du rendement et mettra en œuvre un système de gestion du rendement.

Plans

- Renforcer la saine gestion interne.
- Assurer la gérance judicieuse des ressources humaines et financières.
- Offrir aux employés des occasions de formation et de perfectionnement.

Risques

- Risque de porter atteinte à la réputation du Comité pour ne pas avoir assuré l'efficacité générale de sa gestion.

Priorité n° 2 Communications externes

- ***Accroître la visibilité du CGFC***

Les communications externes sont toujours une priorité du Comité. C'est une activité importante qui permet au Comité d'informer les parties intéressées de son rôle dans le cadre du processus de règlement des griefs des FC, de ses travaux et des progrès réalisés depuis sa création en 2000.

Le Comité entend à cet effet maintenir et accroître ses séances d'information, ses présentations ainsi que sa participation à des activités qui contribueront à atteindre ses objectifs de communications externes. Notamment, parmi les activités qui se sont avérées efficaces sur le plan de la communication mentionnons des visites de bases militaires, des présentations aux principaux groupes d'intérêts ainsi que des envois de brochures et d'articles dans des bulletins militaires.

La promotion des travaux du Comité comprend également son site Web sur lequel il affiche régulièrement des résumés de dossiers de griefs. Cette tribune ainsi que d'autres outils électroniques constituent les principaux éléments de sa stratégie de liaison externe. Par exemple, le Comité a créé un bulletin électronique qui a été lancé en janvier 2007. Ce bulletin vise à informer les membres des FC des dossiers récents et importants, de certaines conclusions et recommandations du Comité et des décisions finales du CEMD. Ce bulletin sert également à inciter les membres des FC à consulter le site Web du Comité.

Plans

- Nous rapprocher de nos clients et des groupes concernés.
- Partager de l'information grâce à des échanges avec les militaires, partenaires et auditoires cibles.
- Participer aux tribunes organisées aux échelons supérieurs.
- Diffuser de l'information sur les répercussions du travail du Comité.
- Participer à des discussions et collaborer avec d'autres partenaires à l'élaboration d'outils permettant de discuter de façon collective du système de griefs dans son ensemble.

Risques

- Incapacité de répondre aux attentes et perte de crédibilité.
- Incompréhension du rôle du Comité.

Principaux facteurs d'influence

Facteurs externes :

Facteurs à l'échelon opérationnel

- Les nominations en temps opportun, à temps plein ou à temps partiel, des membres du Comité par le gouverneur en conseil.
- Le nombre inconnu de griefs déposés par les militaires au cours d'une année.
- Les retards à un stade quelconque du processus d'examen de griefs des FC.
- L'existence des différents intervenants au sein du ministère de la Défense nationale/des Forces canadiennes (MDN/FC) qui surveillent les mêmes griefs ou des griefs semblables au nom des Forces, tels que le Directeur général – Autorité des griefs des Forces canadiennes (DGAGFC), le Programme de gestion des conflits (PGC) et le bureau de l'Ombudsman.
- Les amendements apportés à la *Loi sur la Défense nationale.*
- L'examen judiciaire de la Cour fédérale de décisions du Chef d'état-major sur des griefs examinés par le Comité.

Facteurs à l'échelon ministériel

- Conformité aux initiatives d'agences centrales et répondre à leurs exigences de rapports et de reddition de comptes ; activités représentant un défi dans une petite organisation aux ressources limitées.

Facteurs internes :

- Profil de l'effectif, y compris les aptitudes et compétences.
- Départs (y compris les départs à la retraite).
- Structure organisationnelle en vue d'un mandat élargi.
- Engagement et moral des employés.
- Équité en emploi – représentation des groupes désignés.
- Mieux-être en milieu de travail.

Clients / groupes concernés / partenaires

- Le Chef d'état-major de la Défense (CEMD), qui est l'autorité de décision finale et qui s'appuie sur les conclusions et les recommandations du Comité pour rendre ses décisions.
- Le plaignant, qui est l'ultime bénéficiaire de la décision rendue par le CEMD.
- Le Vice-chef d'état-major de la Défense (VCEMD) qui a une responsabilité fonctionnelle du système de griefs.
- Les membres des FC.
- Le Parlement, à qui le CGFC rend compte chaque année.
- Les autres organisations qui traitent de dossiers semblables, comme la division du Directeur général - Autorité des griefs des Forces canadiennes, le bureau de l'Ombudsman, le Cabinet du juge-avocat général et le bureau de gestion des conflits du MDN.
- Les anciens membres des FC, les associations d'anciens combattants et les familles des militaires à la retraite ou en service.
- Le ministère de la Justice.
- Les autres organisations quasi-judiciaires.
- Les organismes centraux du gouvernement.
- Les médias spécialisés et les leaders d'opinion militaires.

SECTION II – ANALYSE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMMES PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE

Analyse détaillée des activités de programmes

Résultat stratégique : Les conclusions et recommandations du Comité des griefs des Forces canadiennes sont mises en œuvre et mènent à des conditions de services améliorées pour les membres des Forces canadiennes.

Activité de programme : L'examen des griefs des membres des Forces canadiennes référés par le Chef d'état-major de la Défense.

Ressources financières : (en milliers de dollars)

2008-2009	2009-2010	2010-2011
3 354 $	3 354 $	3 354 $

Ressources humaines :

2008-2009	2009-2010	2010-2011
28	28	28

Activités d'appui : Services internes (Services ministériels et administratifs)

Ressources financières : (en milliers de dollars)

2008-2009	2009-2010	2010-2011
3 082 $	3 082 $	3 082 $

Ressources humaines :

2008-2009	2009-2010	2010-2011
18	18	18

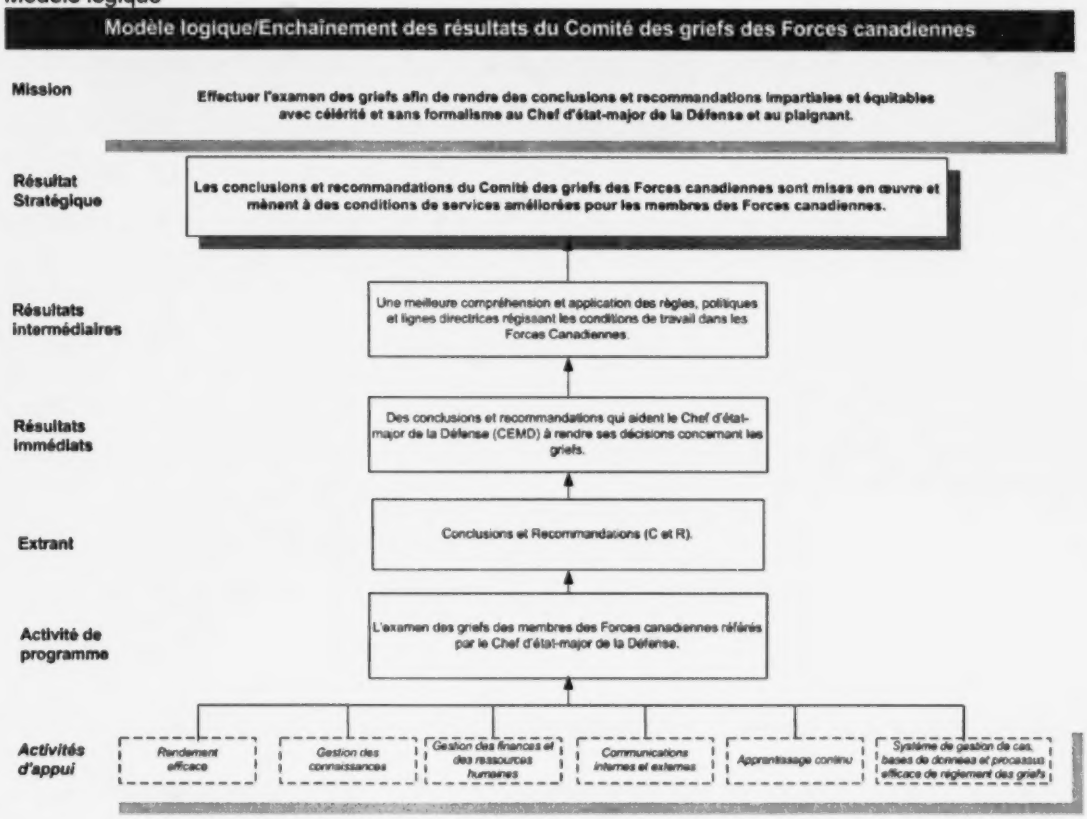
Le Comité procède à l'examen objectif et transparent des griefs, en faisant preuve d'impartialité et d'équité à l'endroit de chaque membre des FC, quel que soit son grade ou son poste. Il s'assure que les droits des militaires sont respectés tout au long du processus et que les membres du Comité agissent dans le meilleur intérêt des parties concernées. Les conclusions et les recommandations qu'il formule sont non seulement fondées en droit, mais constituent des précédents qui peuvent contribuer au changement dans les FC. Les tribunaux administratifs comme le Comité offrent une avenue extrajudiciaire pour le règlement rapide de questions complexes et particulières. Grâce à l'indépendance du gouvernement dont ils jouissent, ces tribunaux ont des pouvoirs de prise de décisions que leur confèrent des lois habilitantes du Parlement. De tels pouvoirs permettent à chaque tribunal de déterminer l'existence et la portée des droits et des obligations dans un domaine d'expertise donné, et ces droits et obligations doivent être exercés et remplis dans l'intérêt public et conformément aux conditions particulières qui prévalent dans le secteur d'activité du tribunal.

En tant que tribunal administratif chargé d'examiner les griefs, le Comité doit voir à ce que ses recommandations soient conformes à la loi et puissent être mises en œuvre conformément à ses lois habilitantes, les lois pertinentes en matière de droits de la personne et la Charte canadienne des droits et libertés. Les tribunaux canadiens rendent aussi des décisions sur toute une gamme de sujets, et les membres du Comité doivent se tenir au courant de ces questions. Ils doivent aussi connaître les Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes (ORFC), les Ordonnances administratives des Forces canadiennes (OAFC) et les politiques du Conseil du Trésor, auxquelles il faut parfois faire référence dans l'analyse des griefs et l'élaboration des conclusions et des recommandations.

Résultats escomptés

L'enchaînement des résultats ou modèle logique du Comité démontre comment chacune des composantes contribue à la mission du Comité et à l'obtention du résultat final ou stratégique.

Modèle logique



Stratégie de mesure du rendement

RÉSULTATS PRÉVUS	INDICATEURS DE RENDEMENT
Extrants Conclusions et Recommandations (C et R) : Ce sont les extrants produits et les avantages qui en découlent pour le CEMD et les plaignants, c'est-à-dire des conclusions et recommandations équitables, impartiales et transparentes présentées avec célérité.	
Résultat Attendu 1 Des conclusions et recommandations équitables, impartiales et transparentes.	**Indicateur 1.** Le pourcentage, par le biais de sondages, de répondants satisfaits que les conclusions et recommandations du Comité ont été équitables, impartiales et transparentes. **Source :** Formulaire de rétroaction envoyé aux plaignants **Cible :** 75 p. 100 en accord
Résultat Attendu 2 Des conclusions et recommandations présentées avec célérité.	**Indicateur 1.** Le pourcentage de cas dont les normes relatives à l'échéancier de la procédure de traitement des griefs sont respectées. **Source :** Système de gestion de cas du CGFC **Cible :** Les normes établies sont rencontrées à 75 p. 100
	Indicateur 2. Le taux de fermeture des cas sur une période de 3 ans (moyenne). **Source :** Système de gestion de cas du CGFC **Cible :** Taux de fermeture 1-1
Résultats immédiats : Ce sont les résultats à court terme des secteurs d'activités du Comité et leurs extrants.	
Résultat Attendu Des conclusions et recommandations qui aident le Chef d'état-major de la Défense (CEMD) à rendre ses décisions concernant les griefs.	**Indicateur 1.** Le pourcentage de décisions du Chef d'état-major de la Défense en accord avec les recommandations du Comité. **Source :** Décision du CEMD sur les griefs **Cible :** Le CEMD est en accord avec 80 p. 100 des recommandations du CGFC.

RÉSULTATS PRÉVUS	INDICATEURS DE RENDEMENT
Résultats intermédiaires : Ce sont les résultats à plus long terme, c'est-à-dire après environ cinq ans, qui découlent des secteurs d'activités, des extrants et des résultats immédiats, et qui révèlent les progrès accomplis vers la réalisation du résultat final du CGFC.	
Résultat Attendu Une meilleure compréhension et application des règles, politiques et lignes directrices régissant les conditions de travail dans les Forces canadiennes.	**Indicateur 1.** Le pourcentage de recommandations systémiques qui méritent une évaluation supplémentaire.* **Source :** Examen de l'état d'avancement auprès du bureau de première responsabilité (BPR) des Forces canadiennes **Cible :** 75 p.100 des recommandations qui méritent une évaluation supplémentaire sont acceptées. ** Le succès de cet indicateur de rendement sera mesuré par le biais d'évaluations formelles tous les 5 ans.*
	Indicateur 2. Le pourcentage de décisions du Chef d'état-major de la Défense en accord avec les recommandations du Comité relatives à l'interprétation de règlements, politiques ou procédures.* **Source :** Décisions du CEMD sur les griefs. **Cible :** 80 p.100 en accord ** Le succès de cet indicateur de rendement sera mesuré par le biais d'évaluations formelles tous les 5 ans.*
Résultat stratégique : C'est le résultat à long terme qui découle logiquement des travaux du Comité. On prévoit qu'il faudra environ 10 ans avant de voir une preuve substantielle de ce résultat. Il est aussi à remarquer que l'obtention de ce résultat final peur dépendre d'influences extérieures aux travaux du CGFC.	
Les conclusions et recommandations du Comité des griefs des Forces canadiennes sont mises en œuvre et mènent à des conditions de services améliorées pour les membres des Forces canadiennes (FC).	**Indicateur 1.** Le pourcentage de répondants, par le biais de sondages, indiquant que le Comité a contribué à des changements de règles, politiques et lignes directrices dans les FC* **Source :** Évaluations périodiques (sondage) auprès des groupes concernés. **Cible :** 70 p.100 en accord ** Le succès de cet indicateur de rendement sera mesuré par le biais d'évaluations formelles tous les 5 ans.*

SECTION III – INFORMATION ADDITIONNELLE

Tableau 1 : Lien de l'organisation avec les résultats du gouvernement du Canada

Harmonisation de l'activité de programme et de résultats stratégiques de l'organisme avec les résultats du gouvernement du Canada : Organismes fédéraux contribuant à tous les résultats du gouvernement du Canada.

Résultat stratégique : Les conclusions et recommandations du Comité des griefs des Forces canadiennes sont mises en œuvre et mènent à des conditions de services améliorées pour les membres des Forces canadiennes.

(en milliers de dollars)	Résultats escomptés	Dépenses prévues			Harmonisation avec le secteur de résultats du gouvernement du Canada
		2008-2009	2009-2010	2010-2011	
Activité de programme : L'examen des griefs des membres des Forces canadiennes référés par le Chef d'état-major de la Défense.	▪ Des conclusions et recommandations équitables, impartiales et transparentes, présentées avec célérité. ▪ Des conclusions et recommandations aident le Chef d'état-major de la Défense (CEMD) à rendre ses décisions concernant les griefs. ▪ Une meilleure compréhension et application des règles, politiques et lignes directrices régissant les conditions de travail dans les Forces canadiennes.	3 354	3 354	3 354	Affaires gouvernementales
Activités d'appui : Services internes (Services ministériels et administratifs)	▪ Saines pratiques de gestion interne conformes au Cadre de responsabilisation de gestion (CRG) du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT).	3 082	3 082	3 082	Affaires gouvernementales

Tableau 2 : Services reçus à titre gracieux

Le lecteur peut obtenir de l'information sur le tableau Services reçus à titre gracieux en consultant le site Web du Secrétariat du Conseil du Trésor à l'adresse : http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/20082009/p3a_f.asp

Contacts pour informations supplémentaires

Anne Sinclair
Directrice exécutive
Comité des griefs des Forces canadiennes
Téléphone : (613) 996-7027
Courriel : sinclaira@cfgb-cgfc.gc.ca

Comité des griefs des Forces canadiennes
Téléphone sans frais : 1 877 276-4193
Télécopieur sans frais : 1 866 716-6601
Télécopieurs : (613) 996-6491
(613) 995-8201
(613) 992-6979

Rapports annuels et autres rapports du Comité

Visitez le site Web du Comité au http://www.cfgb-cgfc.gc.ca/ pour plus de sommaires de cas, rapports annuels et tous autres renseignements sur le travail du Comité.